

Emilia Jurvansuu-Honkala

Miia Lehtikangas

KOLMIKANTAYHTEISTYÖ SAIRAANHOITAJIEN KOULUTUKSEN HAASTEENA

Yhteistyö Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän, Oulun ammattikorkeakoulun opettajien ja opiskelijoiden välillä

KOLMIKANTAYHTEISTYÖ SAIRAANHOITAJIEN KOULUTUKSEN HAASTEENA

Yhteistyö Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän, Oulun ammattikorkeakoulun opettajien ja opiskelijoiden välillä

Emilia Jurvansuu-Honkala
Miia Lehtikangas
Opinnäytetyö
Kevät 2017
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja
kehittäminen
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu,
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen, Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tekijät: Emilia Jurvansuu-Honkala, Miia Lehtikangas

Opinnäytetyön nimi: Kolmikantayhteistyö sairaanhoitajien koulutuksen haasteena

Työn ohjaajat: Liisa Kiviniemi, Kari Virolainen

Työn valmistumislukukausi ja –vuosi: Kevät 2017

Sivumäärä: 37

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, minkälaista hyötyä työnantaja saa henkilökunnan kouluttamiseen ja rekrytointiin liittyen. Tavoitteena on kehittää koulutusta ja saada tietoa siitä, miten opiskelijat sekä oppilaitos hyötyvät yhteistyössä järjestetystä koulutuksesta.

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin fokusryhmähaastattelua. Aineisto muodostui kahdesta ryhmähaastattelusta joissa oli mukana opiskelijoita ja työnantajan edustajia, sekä erillisestä etäyhteyden kautta tehdystä opettajien haastattelusta. Haastattelut toteutettiin Raahessa touko-kesäkuussa 2016. Haastattelut nauhoitettiin ja ryhmähaastatteluissa kerättiin myös kirjallisesti tuotettua materiaalia, joka otettiin mukaan aineistoon. Haastattelut analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä.

Tulosten mukaan fokusryhmähaastatteluissa korostui hyvä työelämäyhteistyö Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän (RSHKY) ja Oamkin välillä on mahdollistanut koulutuksen suunnittelun ja sen toteuttamisen. Koulutuksen toteuttaminen vaatii tiivistä yhteistyötä ja suunnitelmallista vuorovaikutusta kolmikantayhteistyössä toimijoiden välillä. Siinä tarvitaan myös aikataulutusta, suunnitelmallisuutta ja joustavuutta kaikilta osapuolilta. Lisäksi tarvitaan kumppaneiden toiminnan ja tavoitteiden tuntemista. Työnantajan koulutusmyönteisyys on ollut merkittävä tekijä RSHKYn työntekijänä olevien opiskelijoiden kohdalla. Lisäksi koulutus omalla paikkakunnalla, sekä mahdollisuus sähköisten oppimistyökalujen käyttämiseen on ollut tärkeää opiskelijoille. Tutkimuksessa kävi ilmi, että tiedottaminen, kuten opinnäytetyöpankin hyödyntäminen ja siitä tiedottaminen, ja tehokkaampi suunnitelmallinen vuorovaikutus vaativat kehittämistä. Opiskelijoiden valmistuttua ja siirryttyä työelämään voidaan arvioida ovatko RSHKYssä pääsääntöisesti suoritettut harjoittelut olleet riittävän kattavia sisällöiltään turvaamaan monipuolisen asiantuntijuuden saavuttamisen.

Työn tulosten perusteella koulutusta kehitettäessä osataan kiinnittää huomio olennaisiksi katsottuihin asioihin, kuten suunnitelmalliseen vuorovaikutukseen.

Avainsanat: kolmikantayhteistyö, vuorovaikutus, fokusryhmähaastattelu

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Master's Degree programme in Development and Management of Health and Social care

Authors: Emilia Jurvansuu-Honkala, Miia Lehtikangas

Title of thesis: Tripartitate co-operation as a challenge of nurse education

Supervisors: Liisa Kiviniemi, Kari Virolainen

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2017

Number of pages: 37

The aim of this thesis was to investigate the meaning of tripartitate co-operation in multiform nursing studies. In this thesis tripartitate co-operation means co-operation between student, school and employer.

Data collection method for thesis was focus group interviews. Material consisted of two group interviews involving students and employer's representatives and separate remote access interviews for teachers. Interviews was recorded and written material was collected from group interview, which were included in the data.

According to results of the focus group interview, good co-operation between Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä (RSHKY) and Oamk has enabled planning and achievement of education. Implementation of the training requires close co-operation and structured interaction between the tripartitate co-operation and the actors. Scheduling, planning and flexibility is also needed on all parts. The employers positive attitude to education has been a major factor in the case of students. In addition, the training in their own localities, as well as the possibility of using e-learning tools has been important to the students. The investigation revealed that the information, such as the utilization of the thesis bank and providing this information, and more efficient systematic interaction require further development. Only after students complete their studies and starts working, it can be evaluated have the training of RSHKY been comprehensive, in order to achieve a diversified expertise.

Based on the results of thesis in the development of training know how to draw the attention of relevant information concerning views on issues such as the systematic interaction.

Keywords: Tripartitate co-operation, interaction, focus group interview

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KOLMIKANTAYHTEISTYÖ SAIRAANHOITAJIEN KOULUTUKSEN HAASTEENA.....	8
2.1	Sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen pätevyys.....	8
2.2	Kolmikantamallin hyödyntäminen työelämän kehittämisessä	9
2.3	Ammattitaitoa edistävä ohjattu harjoittelu	11
2.4	Terveysalan oppimishaasteet.....	12
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET, TEHTÄVÄT / ONGELMAT	14
4	TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTOIMINNAN MENETELMÄT	15
4.1	Tutkimusympäristö ja aineiston keruu	16
4.1.1	Fokusryhmähaastattelu.....	17
4.2	Aineiston analyysi.....	17
5	TULOKSET	21
5.1	Kokemukset kolmikantayhteistyöstä.....	21
5.2	Viestintä yhteistyökumppaneiden välillä	22
5.3	Yhteistyön merkitys kolmikantayhteistyössä.....	23
5.4	Asiantuntijuuden merkitys kolmikantayhteistyössä	23
5.5	Opinnoissa ja työelämässä jaksamiseen vaikuttavat tekijät	24
6	POHDINTA	26
6.1	Tutkimustulosten tarkastelua.....	26
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	28
6.3	Eettiset kysymykset.....	28
7	JOHTOPÄÄTÖKSET SEKÄ JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	30
8	LÄHTEET	31
	LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Oulun ammattikorkeakoulun (Oamk) strategiaan kuuluvat innovatiiviset tuotteet ja palvelut – teema. Teeman tarkoituksena on kehittää yritysten kanssa yhteistyössä kilpailukykyisiä tuotteita ja palveluja hyödyntäen Oamkin monialaista osaamista, laadukkaita kehitysympäristöjä ja innovaatiopalveluja. Eri alojen ideoiden ja tutkimustulosten kaupallistamista edistetään osallistumalla aktiivisesti tuotekehitykseen sekä luomalla kehitystyötä tukevia verkostoja. <http://www.oamk.fi/fi/tietoa-oamkista/nain-toimimme/> Viitattu 10.4.2016. Ammattikorkeakoulujen työelämäyhteistyössä on käytössä monenlaisia yhteistyön muotoja, jotka tukevat opiskelijoiden oppimista. Uusia yhteistyömuotoja kaivataan silti lisää. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on järjestää opetusta, joka antaa opiskelijalle vahvan teoreettisen tiedon lisäksi ammatillista taitoa ja kokemusta. Opintojen työelämälähtöisyys ja läheisyys opintojen kaikissa vaiheissa antavat hyvät eväät opintojen jälkeiselle työllistymiselle. Yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän kanssa on välttämätöntä, sillä työharjoittelut ovat tärkeä osa ammatillista korkeakoulutusta.

<http://webfronter.com/verkkonen/uusiopettajuus/menu/mnu3.shtml> viitattu 14.12.2016

Oamk ja Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä (RSHKY) on yhteistyössä suunnitellut paikallisen sairaanhoitajakoulutuksen monimuotototeutuksena. Tarve koulutuksen kehittämiseen on lähtenyt työnantajan tarpeesta. Koulutus haluttiin lähelle työelämää ja samalla haluttiin myös madaltaa kynnystä lähteä koulutukseen riippumatta elämäntilanteesta tai koulumatkasta. Työnantajan tavoitteena on myös saada osaavia ammattilaisia töihin RSHKY:n. Tammikuussa 2015 aloittanut ryhmä on pilottiryhmä. Monimuotokoulutus on kestänyt lähes kaksi vuotta ja opinnäytetyömme valmistuu kesken sairaanhoitajaopiskelijoiden opintojen. Kokemukset kerätään kesken opintojen, vaikka olisi mielenkiintoista haastatella ryhmään kuuluvia henkilöitä vielä koulutuksen päätyttyä. Kokemukset, jotka saamme kerättyä opinnäytetyöhömme saattavat vielä muuttua opintojen kestäessä.

Tutkimuksen tarkoitus on kuvata ja kehittää Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ja opettajien, sekä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstön ja johdon yhteistyötä monimuoto-opintoina toteutettavassa sairaanhoitajakoulutuksessa. Kolmikantayhteistyöllä tarkoitetaan tässä

opinnäytetyössä, yhteistyötä RSHKY:n, Oamkin opettajien ja opiskelijoiden välillä. Opinnäytetyömme tuloksia voidaan hyödyntää Oamkin sairaanhoitajaopiskelijoiden ja opettajien, sekä RSHKYn henkilöstön ja johdon yhteistyön kehittämisessä monimuoto- opintoina toteutettavassa sairaanhoitajakoulutuksessa. Kolmikantamallista on jonkin verran tutkimuksia ylemmissä ammatikorkeakouluissa (YAMK), mutta vastaavaa tutkimusta sairaanhoitajien monimuoto- opinnoista ei ole tehty. Samankaltaista yhteistyötä opiskelijan, työnantajan ja oppilaitoksen kesken on tehty muun muassa Kuusamossa, jossa yhteistyökumppanina on ollut Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön pohjalta yhteistyötä voidaan jatkossa kehittää toimivampaan suuntaan. Tutkimuksesta tulevat hyötymään tulevaisuudessa niin opiskelijat, työnantaja kuin oppilaitoskin. Opinnäytetyömme on yhteiskunnallisesti ajankohtaisessa kontekstissa tämän hetkisessä sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Opinnot suoritetaan monimuoto- opintoina, teknologiaverkkoa hyödyntäen ja suuri osa teoriaopetuksesta tapahtuu verkossa. Tästä syystä opiskelijoiden ei tarvitse olla paikalla fyysisesti, jolloin kulkeminen vähenee ja tämä taas luo säästöjä. Opinnäytetyömme toteutetaan käyttäjälähtöisesti, koska käyttäjälähtöisyyteen vaikuttaa erityisesti, että kohderyhmiä olivat koulutukseen ja sen toteutukseen osallistuvat osapuolet. Vaikutuksia on mahdollisesti myös tulevaisuudessa uusien opiskelijoiden koulutukseen, valmistumiseen ja työllistymiseen. On mielenkiintoista ja haasteellista päästä seuraamaan, tutkimaan ja kehittämään uuden monimuotoisen koulutuksen luomista ja sen kehittymistä.

2 KOLMIKANTAYHTEISTYÖ SAIRAANHOITAJIEN KOULUTUKSEN HAASTEENA

RSHKYn terveyden- ja sairaanhoidon palvelut koostuvat perusterveydenhuollosta, erikoissairanhoidosta ja lääketieteellisistä tukipalveluista. Uuden toimintamallin tavoitteena on palvelujen saannin yksinkertaistaminen, nopea ja joustava sekä tarkoituksenmukainen palvelukokonaisuus ja potilaiden, sekä heidän läheistensä hyvinvointia tukeva toiminta. http://www.ras.fi/terveyden-ja_sairaanhoito Viitattu 29.1.2017

2.1 Sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen pätevyys

”Opiskelija on vastuussa oman osaamisensa kehittymisestä. Asiantuntijaverkosto, kuten työelämän edustajat ja opettajat mahdollistavat ja tukevat osaltaan opiskelijaa oppimisessa.” (Korhonen ym. 2015). Kajander - Unkurin (2015, 5) mukaan sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen pätevyys Euroopassa koostuu yhdeksästä pääkompetenssialueesta: 1. ammatilliset ja eettiset arvot sekä toiminta, 2. hoitotyön taidot ja interventiot, 3. vuorovaikutustaidot, 4. tiedolliset ja kognitiiviset kyvyt, 5. arviointi ja hoitotyön laadun parantaminen, 6. ammatillinen kehittyminen, 7. johtaminen ja yhteistyötaidot, 8. opetus- ja ohjaamistaidot sekä 9. tutkimustiedon hyödyntäminen.

Valmistuvat sairaanhoitajaopiskelijat arvioivat oman ammatillisen pätevyytensä korkeaksi. Ohjaajien arvioimana opiskelijoiden ammatillinen pätevyys oli kuitenkin matalampi. Sairaanhoitajakoulutuksen antamat valmiudet sairaanhoitajana toimimiselle, harjoitteluyksikön pedagoginen ilmapiiri, ohjaussuhde opiskelijan ja ohjaajan välillä, sekä palkkatyö tutkimukseen vastaamishetkellä olivat merkittävimpiä ammatilliseen pätevyyteen yhteydessä olevia tekijöitä. (Kajander-Unkuri 2015, 5.)

Ajankohtainen haaste on saada koulutettua päteviä terveydenhuoltoalan osaajia. On arvioitu, että Suomessa vuoteen 2030 mennessä lähes puolet tällä hetkellä työelämässä olevista hoitajista tulee siirtymään eläkkeelle. Tästä syystä koetaan tärkeäksi, että saadaan koulutettua osaavia hoitajia joilla on riittävä pätevyys, jotta he voivat tehdä työnsä vaikuttavasti ja turvallisesti. (Kajander-Unkuri 2015, 14.)

Kajander-Unkurin mukaan hoitajilla tulee olla kokonaisvaltainen käsitys tietotaidosta, taidoista, asenteista sekä arvoista työelämässä. Nurminen puolestaan pitää tärkeänä pehmeiden ja äänettömien osaamisalueiden määrittämistä ja osaamista hoitotyössä. Hoitotyön käytännössä ja koulutuksessa on pyrittävä kehittämään intuitiiviseen hoitotyön ja hiljaiseen tietoon liitettäviä ominaisuuksia, intuitiivista tilanneherkkyyttä ja intuitiivista oivaltamista. Itse intuitiota ja hiljaista tietoa ei voi opettaa, koska ne eivät ole välineitä, jotka otetaan haltuun. Intuitioon ja hiljaiseen tietoon liittyvät ominaisuudet ovat opetuksellisesti erittäin haasteellisia, koska ne eivät ole konkreettisesti havaittavissa. Intuitio on sopiva käsite kuvaamaan aitoa ja alkuperäistä välitöntä intuitiivista sisäistä tunnetta. (vrt Kenny 1994, McCormack 1993, Sarvimäki & Stenbock-Hult 1996.) Säilyvää tunnetta luonnehtii hiljaisuus ja vähitellen etenevä jäsentyminen ja käsitteellistyminen. Hoitajan hiljaisen tiedon syvällisempi tarkastelu on perusteltu. (Nurminen, 2000, 119-120.) Hoitajan taidot voidaan laskea pohjautuvan kolmeen perusasiaan, jotka ovat hoitajan taidot, tiedot ja moraalinen käsitys, johon luetaan asenne ja arvot (Kajander- Unkuri 2015, 16-17).

Viimeisen vuoden opiskelijat kokevat olevansa kykenevimpiä hoitajan auttavassa roolissa ja heikoimmillaan heidän ammattitaitonsa oli kohdatessa äkillisesti muuttuvia tilanteita. Ohjaajat olivat opiskelijoita kriittisempiä arvioidessaan opiskelijoiden ammattitaitoa. Molemmissa ryhmissä oltiin samaa mieltä siitä, että opiskelijoiden vahvuus oli potilaiden tukeminen päivittäisissä toiminnoissa selviytymisessä. Opiskelijoiden heikkoja osaamisen alueita ohjaajien mukaan olivat esimerkiksi kriittisen ajattelun käyttäminen ja ajankäytön hallitseminen. (Kajander – Unkuri 2015, 28.) Useat eri asiat vaikuttavat opiskelijan pätevyYTEEN. Teoreettisen tiedon hallitseminen, harjoittelupaikan pedagoginen ilmapiiri, sekä yhteistyö opiskelijan ja ohjaajan välillä oli merkittävä tekijä harjoittelun aikana (Kajander- Unkuri 2015, 51). Kajander-Unkuri toteaa myös, että opiskelijoiden itsearvio omasta osaamisestaan oli hyvä. Vaikka ohjaajien näkemys opiskelijoiden osaamisesta oli matalampi, niin näkemykset olivat yhtenäiset siitä mitkä osa-alueet opiskelijoilta sujuivat parhaiten. Tämän tutkimuksen valossa voidaan ajatella, että tämänhetkinen sairaanhoitajakoulutus on hyvällä pohjalla. (Kajander – Unkuri 2015, 58-59.)

2.2 Kolmikantamallin hyödyntäminen työelämän kehittämisessä

Ammattikorkeakoulut ovat pyrkineet erottautumaan ja luomaan uutta, omaa kulttuuria kollegiaalisen yhteistyön kautta. Opettajan rooli ulkoisissa ja sisäisissä projekteissa, sekä yhteistyösuhte-

den rakentamisissa on noussut tätä kautta esille. Innovaatiokyvykkyys tarkoittaa kykyä muuntaa tietoa, taitoa sekä kokemuksia tuotteiksi, toimintatavoiksi ja uusiksi prosesseiksi. Kaikki nämä tuottavat hyötyä organisaatioille, sekä niiden sidosryhmille (Sorsa ym. 2015). Turun ammattikorkeakoulussa on tehty kehittämishanke, jossa on tuotettu opinnäytetyön malli kolmikannan avulla toteutetusta kehittämishankkeesta, joka kytkeytyy tutkimus- ja kehittämistoimintaympäristössä innovoitaviin hankkeisiin. Mallin arviointia on kuvattu kolmikannan eri toimijoiden kokemuksina ja näkemyksinä. Työn tulokset osoittavat, että onnistuakseen työelämän kehittämistehtävässä projektioppimisympäristössä toteutettavat opinnäytetyöt tarvitsevat kaikkien kolmen osapuolen – opiskelijan, työelämämentorin ja opettajan vahvan sitoutumisen koko koulutuksen kestävään moniulotteiseen ja rajapinnat ylittävään kehittämiseen. (Ahonen & Nurminen, 2010, 77.)

Opinnäytetyönä tehtävän kehittämishankkeen taustaorganisaation keskeiset asiantuntijat ja opinnäytetyöprosessin ohjauksesta vastaavat asiantuntijat muodostavat opiskelijajohtoisen kehittämishankkeen toteuttamiseksi tiiviin yhteistyösuhteen (Ahonen & Nurminen, 2010, 81). SARAKE-hankkeessa tutkimuksellinen ote kohdentui erityisesti projektioppimisympäristössä toteutetun kolmikantamallin arviointiin. Aineistoa kerättiin opiskelijoiden kokemuksista, työelämän edustajien, kuten työelämämentoreiden ja kunnan luottamus- ja virkamiesten käsityksistä, opinnäytetöiden tuloksellisuudesta ja merkityksestä työelämälle, sekä opettajien kokemuksista. (Ahonen & Nurminen, 2010, 83.)

Ammattikorkeakoulujen opiskelijoiden innovaatiokyvykkyys siirtyy työelämään opiskelijoiden valmistuttua ja tuo sinne kykyä uudistamiseen, sekä kykyä muuttamaan rutinoituneita käytänteitä (Sorsa ym. 2015). Opiskelijan näkökulmasta vahvuuksia olivat muun muassa opettajatutorin ja työelämämentorin tuki. Kriittisiksi kohdiksi oli mainittu esimerkiksi kommunikaatio kehittämishankkeen aikana työelämän toimijoihin. Opiskelijoiden mielestä kehittämistä vaati T&K osaamisen / projektiosaamisen vahvistaminen aloitusvaiheessa. Työelämämentoreiden näkökulmasta kolmikantamalli tiimiyhteistyönä on koettu toimivaksi. Kriittisinä kohtina ja kehittämistarpeena he olivat kokeneet esimerkiksi toimijoiden tiiviimmän yhteistyön ja tiedon kulun. Opettajatutoreiden kokemuksista vahvuutena mainittakoon kumppanuus työelämän kanssa, kriittisenä kohtana on noussut esiin työyhteisön kehittämismyönteinen kulttuuri / asenne ja kehittämisen kohteena eri toimijoiden roolien edelleen selkiyttäminen. (Ahonen & Nurminen, 2010, 90-91.)

YAMK- opettajuudessa innovaatiokyvykkyys puolestaan näkyy kyvyllä uudistaa opetusmenetelmiä, verkostoitumistaitoja, sekä ammatillista osaamista. Opettajien pedagoginen osaamisvaatimus kasvaa, koska tulevaisuudessa innovaatiot ovat poikkitieteellisiä ja perustuvat moniammatilliseen yhteistyöhön. Tähän yhteistyöhön tarvitaan monialaisia tutkimuksen, koulutuksen sekä työelämän yhteistyöverkostoja sekä alueellisesti että kansainvälisestikin. Opettajat tulevat olemaan sillanrakentajina eri yhteistyötahojen välillä. Innovaatioiden syntyminen riippuu kuitenkin siitä, miten yhteistyö-, uudistus- ja oppimishaluisia yhteistyökumppanit ovat ja minkälaisia oppimis- ja vuorovaikutusprosesseja heillä on. (Sorsa ym. 2015.)

Tutkimuksen mukaan kolmikantamalli mahdollistaa eri toimijoiden luovuuden, pitkälle erikoistuneen tiedon, sekä itsenäisen ajattelun kehittymisen. Kolmikantamalli tukee kehittymistä kohti vaativaa asiantuntijuutta, sekä sosiaalista innovaatioiden syntymistä työryhmissä, verkostoissa, työpaikoilla, yrityksissä ja muissa organisaatioissa, joissa monien yksilöiden erilaista osaamista voidaan käyttää yhteisen päämäärän toteuttamiseksi. Työelämän haastaminen mukaan moniulotteiseen integraatioon on vielä kehitysvaiheessa hyvistäkin kokemuksista huolimatta. (Ahonen & Nurminen, 2010, 91-92.)

2.3 Ammattitaitoa edistävä ohjattu harjoittelu

Tutkimuksessa luotiin toimintamalli ammattitaitoa edistävän ohjatun harjoittelun kehittämiseen ohjaajan näkökulmasta. Ohjaukselliset lähtökohdat toteutuivat tutkimuksessa hyvin ohjaajien ohjaajaominaisuuksien ja ohjausilmapiirin osalta. Laadukkaan opiskelijaohjauksen edellytyksenä terveydenhuollon toimintayksikössä on ohjauksellisten lähtökohtien toteutuminen ja taitavat ohjatun harjoittelun ohjaajat. Taitavan ohjaajan ominaisuuden liittyivät ohjaajan persoonallisuuden ominaisuuksiin sekä ohjaustaitoihin siten että ohjaajaominaisuuksiltaan ja ohjaustaidoiltaan taitavat ohjaajat asennoituvat opiskelijaohjaukseen myönteisesti ja vastuullisesti. Opettajakoulutuksen ja harjoittelujen tarkoituksena on tukea opiskelijoiden reflektiivistä suhtautumista opetusta ja kasvatusta koskeviin kysymyksiin ja auttaa opiskelijoita kehittämään valmiuksia, joita tulevat tarvitsemaan kehittyäkseen työssään. Ohjaussuhteen pyrkimyksenä on auttaa opiskelijaa tiedostamaan omat oppimistarpeensa teoriapohjansa kehittämiseksi, sekä tukea asennoitumista opetukseen ja sen sosiaaliseen kontekstiin. Ohjaukselliset lähtökohdat toteutuvat yleensä hyvin. Tutkimuksessa mukana olleiden ohjaajien kokemuksen mukaan kehittämistä olisi ohjausajan riittävyys-

dessä sekä ohjaushalukkuudessa. Lisäksi ohjaajat tuntevat opetussuunnitelmien tavoitteet heikosti ja opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitteet saisivat olla selkeämpiä. Opiskelija-arviointiin kaivataan yleisesti yhteistyömenetelmiä ohjaajien ja opettajien välille. Koettiin, että yhdenmukaiset menetelmät, sekä opettajan läsnäolo arviointitilanteessa tukee työelämän ohjaajan toimintaa. Opetusharjoittelutilanteissa erilaisten opetusmenetelmien ja työtapojen kokeilemisen, sekä opiskelijoiden omien opetusnäkemysten soveltaminen käytäntöön koettiin avartavan omaa näkemystä. Harjoitteluissa saatujen kokemusten myötä opiskelijat saavat luottamusta siihen, miten toimivat jatkossakin vastaavissa tilanteissa. Opetusharjoitteluissa erotettiin kaksi perusolottuvuutta. Harjoittelu tarjoaa opiskelijalle kokemuksen työstä ja toisaalta harjoitteluun liittyy lupaus auttaa opiskelijoita kehittymään ammattiinsa. Harjoittelussa kaikki osapuolet ovat tietoisia siitä, että on kyse harjoittelusta ja että toimintapuitteet eivät ole vapaat, vaan tulee toimia harjoitteluolosuhteiden mukaisesti. (Savolainen, 2003, Luojus, 2011, 148-149.)

Ohjaajat kaipaavat aikaa perehtyä, ohjata ja arvioida opiskelijoiden harjoitteluun liittyviä tehtäviä, jotta oppimisesta tulisi myös heille riittävän laaja kuva. Arviointikriteerit, jotka luotiin toimintamallia varten, toimivat työkaluina hyvin ohjaajilla, joilla oli yli 10 vuotta valmistumisesta ja pitkä työkokemus. Koulutusinterventioon osallistuneet ohjaajat kokivat arviointikriteerien käytön tukevan ohjaamista, ohjaushalukkuutta, palautteen antamista ja yhteistyötä terveysalan ohjaavien opettajien kanssa. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjausta kehittävä toimintamalli on yleisellä tasolla kuvattu, konkreettinen malli, joka on siirrettävissä myös toisiin terveysalan toimintayksiköihin. (Luojus, 2011, 161-162.)

2.4 Terveysalan oppimishaasteet

Turun ammattikorkeakoulun strategiaprosessissa korkeakoulun profiiliksi on määritelty innovaatiopedagogiikka, joka perustuu alueen työelämän monialaisiin tarpeisiin (Kettunen 2012). Innovaatiopedagogiikalla tarkoitetaan työelämälähtöistä, sekä tutkimus- ja kehittämisosaamista painottavaa lähestymistapaa oppimiseen ja opetukseen. Oppimisote määritellään innovaatiopedagogiikassa uudeksi tavaksi omaksua tietoa sekä tuottaa ja käyttää sitä siten, että saadaan aikaan innovaatioita. Innovaatiolla tarkoitetaan tässä kontekstissa osaamisen parantamista jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti. Uutta luova prosessi johtaa työelämää kehittävään lopputulokseen. Tuloksena voivat olla esimerkiksi uusi kehittävä idea, osaaminen tai käytäntö. Innovaati-

ot syntyvät usein eri osaamisalueiden yhtymäkohdissa. Tällöin esimerkiksi erilaisissa verkostoissa toteutettavat kehittämisprojektit sekä korkeakoulun monialaiset yhteistyöprosessit ja rakenteet tukevat uusien innovaatioiden syntyä. Näissä erilaisissa osaamisverkostoissa tapahtuvaan soveltaaan tutkimus- ja kehitystoimintaan integroidaan opetussuunnitelmien mukaista opetusta. Opetuksen suunnittelu puolestaan perustuu strategiaan tavoitteisiin, joiden saavuttaminen varmistetaan korkeakoulun laatujärjestelmällä. Niin ikään yrittäjyyttä ja palvelutoimintaa edistetään opetuksessa alueen työelämän tarpeiden mukaisesti. Kansainvälistä yhteistoimintaa laajennetaan strategisten kumppanuuksien korkeakouluverkoston ulkomaankaupan kannalta tärkeille maantieteellisille alueille, yhdessä alueilla toimivien varsinaissuomalaisten yritysten ja muiden yhteisöjen kanssa. (Ahonen ym., 2013, 11-13.)

Muutokset yhteiskunnan, työelämän, koulutuksen ja oppimisen tasoilla vaikuttavat merkittävästi terveysalan ammattikorkeakoulutuksen toteutukseen ja kehittämistarpeisiin. Työelämäyhteistyön tulee syventyä ja monimuotoistua ja moniammatillisen ja -alaisen verkostomaisen toiminnan merkitys kasvaa entisestään. Opetussuunnitelmien tulee kehittyä tulevaisuuden työelämäosaamisen varmistamiseksi, ja uudenlaiset, usein opetusteknologiaan pohjautuvat oppimismenetelmät tulevat opiskelijoiden ja opettajien käyttöön. Kuten Korhonen ym. (2015) tutkimuksessaan toteaa, yhteistyö vaatii kumppaneiden toiminnan ja sitä ohjaavien tavoitteiden tuntemista, keskeisten yhteistyökumppaneiden roolien selkeyttämistä ja yhteistyön toimintamallien vahvistamista. (Ahonen ym., 2013, 11-13.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET, TEHTÄVÄT / ONGELMAT

Tavoitteena on kuvata ja kehittää Oulun ammattikorkeakouluopiskelijoiden ja -opettajien, sekä Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstön ja johdon yhteistyötä monimuoto-opintoina meneillään olevassa sairaanhoitajakoulutuksessa.

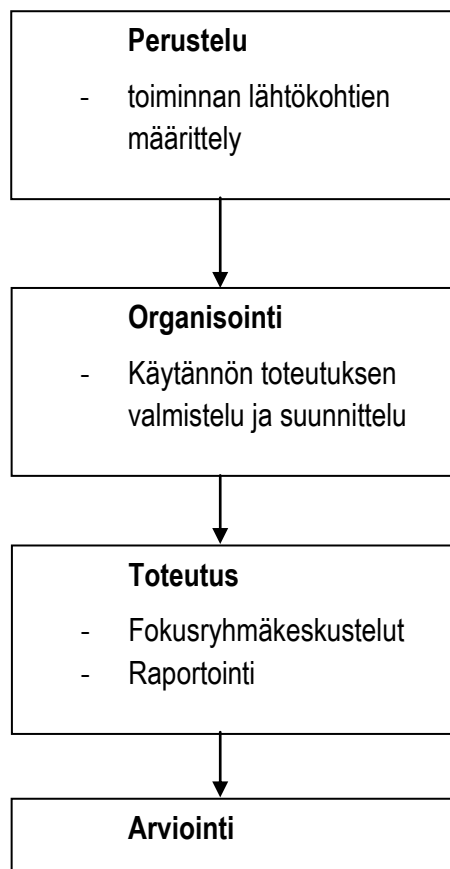
Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, minkälaista hyötyä työnantaja saa henkilökunnan kouluttamiseen ja rekrytointiin liittyen. Tavoitteena on kehittää koulutusta ja saada tietoa siitä, miten opiskelijat, sekä oppilaitos hyötyvät yhteistyössä järjestetystä koulutuksesta.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä vastataan seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön vahvuudet sairaanhoitajaopiskelijoiden monimuoto-opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken.
2. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön kriittiset kohdat sairaanhoitajaopiskelijoiden monimuoto-opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken.
3. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön kehittämistarpeet sairaanhoitajaopiskelijoiden monimuoto-opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken.

4 TUTKIMUKSELLISEN KEHITTÄMISTOIMINNAN MENETELMÄT

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön aineiston keruu, tutkimusympäristö, eettiset kysymykset ja kuvataan aineiston analyysi. Opinnäytetyön menetelmänä käytettiin fokusryhmähaastattelua.



KUVIO 1. *Opinnäytetyön prosessikaavio.*

4.1 Tutkimusympäristö ja aineiston keruu

Suunnitteluvaiheessa fokusryhmään kuului kuusi sairaanhoitajaopiskelijaa, kolme opettajaa ja kolme työnantajan edustajaa. Haastateltavien osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Haastattelukutsut lähetettiin opiskelijoille, opettajille ja työnantajan edustajille sähköpostina. (LIITE 1) Aluksi haastatteluun lupautui suunniteltu määrä haastateltavia, mutta lopulta yksi haastateltavista jäi pois ja ryhmähaastattelun muotoa muutettiin siten, että osa käytiin etäyhteyden välityksellä. Haasteena haastattelun järjestämisessä oli aikataulujen yhteensovittaminen.

Haastattelut suoritettiin kahtena erillisenä päivänä toukokuun lopulla ja kesäkuun alussa. Toteutusvaiheessa ryhmäkeskusteluun osallistui kuusi sairaanhoitajaopiskelijaa, kolme työnantajan edustajaa ja kahden opettajan kanssa järjestimme etäyhteyden kautta tapaamisen myöhemmin. Ryhmät jakautuivat siten, että toisessa ryhmässä oli yksi, haastattelija kaksi työnantajan edustajaa ja kolme opiskelijaa. Toisessa ryhmässä oli haastattelija, yksi työnantajan edustaja ja kolme opiskelijaa. Opettajia oli etätapaamisessa kaksi ja kaksi haastattelijaa. Haastattelut kestivät noin tunnin verran. Haastattelut järjestettiin Raahen hyvinvointikuntayhtymän tiloissa. Oma roolimme oli toimia fokusryhmäkeskustelussa fasilitaattoreina ja tarkkailijoina. Keskustelutilaisuuden runko (LIITE 2) luotiin mahdollisimman selkeäksi ja pääkysymys fokusoitiin tarkaksi, kuten oli suunniteltu. Keskustelurunko jäsennettiin kolmen kysymyksen varaan: 1. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön vahvuudet sairaanhoitajaopiskelijoiden monimuoto - opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken? 2. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön kriittiset kohdat sairaanhoitajaopiskelijoiden monimuoto - opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken? 3. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön kehittämistarpeet sairaanhoitajaopiskelijoiden monimuoto - opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken? Keskustelun alku käytiin yleisemmällä tasolla ja suunnitelman mukaisesti siitä edettiin varsinaiseen tutkimuskyselyyn. Tutkimussuunnitelman mukaisesti nauhoitettu aineisto litteroitiin ja keräsimme kirjallista materiaalia.

4.1.1 Fokusryhmähaastattelu

Fokusryhmähaastattelu on laadullinen tutkimusmenetelmä, joka toteutetaan ryhmähaastatteluna. Fokusryhmähaastattelussa ryhmä valitaan ennakkoon ja haastattelurunko suunnitellaan etukäteen. Haastattelijan tehtävä on johtaa ryhmähaastattelun kulkua. Fokusryhmähaastattelulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä ja tuomaan siihen uusia näkökulmia, sekä tietoa, jota ei aikaisemmin ole ollut. Fokusryhmähaastattelu tuottaa moninäkökulmaisen, sekä runsaan aineiston ja sitä voidaan käyttää itsenäisenä tai yhdistettynä tutkimusmenetelmänä. (Mäntyranta - Kaila 2008, 1507.) Fokusryhmäteknikassa korostuu toimijoiden oma ääni, vuorovaikutus ja tulkinnallinen näkökulma (Toikko & Rantanen 2009, 140). Fokusryhmä on keino saada selville ihmisten tarpeita, mieltymyksiä ja subjektiivisia reaktioita, mutta myös ideoita tuotteiden ja palveluiden kehittämistä varten. Sen avulla voidaan kerätä tietoa toimijoiden käsityksiä kehitettävästä asiasta. (Toikko & Rantanen 2009, 145.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin fokusryhmähaastattelua, sillä se on joustava menetelmä, jolla on mahdollista saada selville haastateltavien näkemyksiä ja mielipiteitä, sekä kokemuksia asioista. Haastatteluissa tuodaan esiin omien yksittäisten mielipiteiden ja näkemysten lisäksi ryhmän yhteiset normit ja ihanteet, sekä tietenkin erimielisyydet ryhmän sisällä. (Mäntyranta - Kaila 2008, 1507-1508.) Haastattelijan rooli on tärkeä ja hänen tulee tietää haastateltavasta aiheesta, jotta haastattelu onnistuisi. Haastattelijan tavoitteena on luoda turvallinen ja ymmärtävä ilmapiiriin, joka mahdollistaa mielipiteen ilmaisun. On tärkeää, että haastattelija huomioi ja hallitsee omien sanojensa viestin. Haastattelija puuttuu ongelmiin, kuten päälle puhumiseen ja tilanteisiin, jotka mahdollisesti loukkaavat muita haastateltavia. (Mäntyranta - Kaila 2008, 1509-1510.)

4.2 Aineiston analyysi

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan käsite voidaan ymmärtää väljänä yleiskäsitteenä, jolla kuvataan tutkimustoiminnan ja kehittämistoiminnan yhteyttä. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta kohdentuu tutkimuksen ja kehittämistoiminnan risteyspaikkaan. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa. Tietoa tuotetaan aidossa käytännön toimintaympäristössä ja tutkimukselliset asetelmat menetelmineen toimivat apuna tässä. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tiedontuotantoa, jossa kysymyksenasettelut

nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista. Tällöin ei enää voida puhua tutkimustiedon soveltamisesta, vaan uudesta tiedonmuodostuksen tavasta, jossa tutkimus on avustavassa roolissa. (Toikko & Rantanen 2009, 21-23.) Luotettavuus perustuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustuloksiin. Kehittämistoiminnassa luotettavuus tarkoittaa kuitenkin ennen kaikkea käyttökelpoisuutta. Tiedon tulee olla todenmukaista, mutta sen tulee olla myös hyödyllistä (Toikko & Rantanen 2009, 121-122).

Kehittämistoiminnan metodologiset lähtökohdat tarkoittavat kehittämistoiminnan periaatteen määrittelyä. Lähtökohtia on useita, joista ensimmäisenä käsitellään realistinen ja konstruktionistinen kehittämisorientaatio. Todellisuuden luonnetta koskeva tarkastelu on perinteinen tieteenfilosofian osa-alue. Kehittämistoiminnassa se ei ole yhtä keskeisellä sijalla, kuin tieteessä. Toisena osana on faktanäkökulma ja tulkinnallinen näkökulma. Kehittämistoiminnan todellisuuskäsitystä voidaan lähestyä myös kehittämistoiminnan kohteesta käsin. Toiminnan kohde voi liittyä yksinkertaisesti havaittavaan reaalityodellisuuteen. Reflektio kehittämistoiminnassa: Kehittämistoiminnan kannalta reflektiivinen näkemys tarkoittaa kehittämisen menetelmien ja toimintatapojen, mutta myös kehittämisen perusteluiden ja organisoimisen jatkuvaa uudelleenarviointia. Reflektiivisenä peilinä voidaan käyttää teoreettisia käsitteitä, vuorovaikutusta, kuvia, näytelmiä, mielipiteitä, väittämiä eli melkein mitä tahansa objektia, jonka avulla todellisuutta voidaan heijastaa. (Toikko & Rantanen 2009, 37,52.) Reflektoinnissa asiat täytyy kertoa niin kuin ne ovat, ei niin kuin niiden toivoisi olevan. Kolmikantayhteistyössä kaikki osapuolet ovat päässeet kertomaan omat näkemyksensä ja mielipiteensä koulutuksen toteutumisesta. Fokusrhythmäkeskustelun luottamuksellinen tila on mahdollistanut vuorovaikutuksellisen, reflektiivisen keskustelun.

Kehittämisprosessin hallinnassa tulee huomioida viisi erilaista osa-aluetta. Kehittämistoimintaa aloitettaessa on huomioitava, että toiminnan lähtökohdat on selvitetty. Toiminta tulee organisoida eli valmistella ja suunnitella käytännön toteutus. Toteutus muodostuu ideoinnista ja priorisoinnista, kokeilusta ja mallintamisesta. (Toikko & Rantanen 2009, 58-59.) Lopuksi kehittämistoimintaa tulee arvioida, prosessiarvioinnin myötä voidaan selvittää ovatko kehittämistoiminnan tavoitteet ja keskeiset toimintatavat muuttuneet prosessin myötä. Kehittämisprosessin tulos olisi hyvä saada jaettua, levittämistä helpottaisi tuotteistamisen avulla, tuotteistaminen voi puolestaan tarkoittaa joko työmenetelmän tai -prosessin mallintamista. (Toikko & Rantanen 2009, 62.)

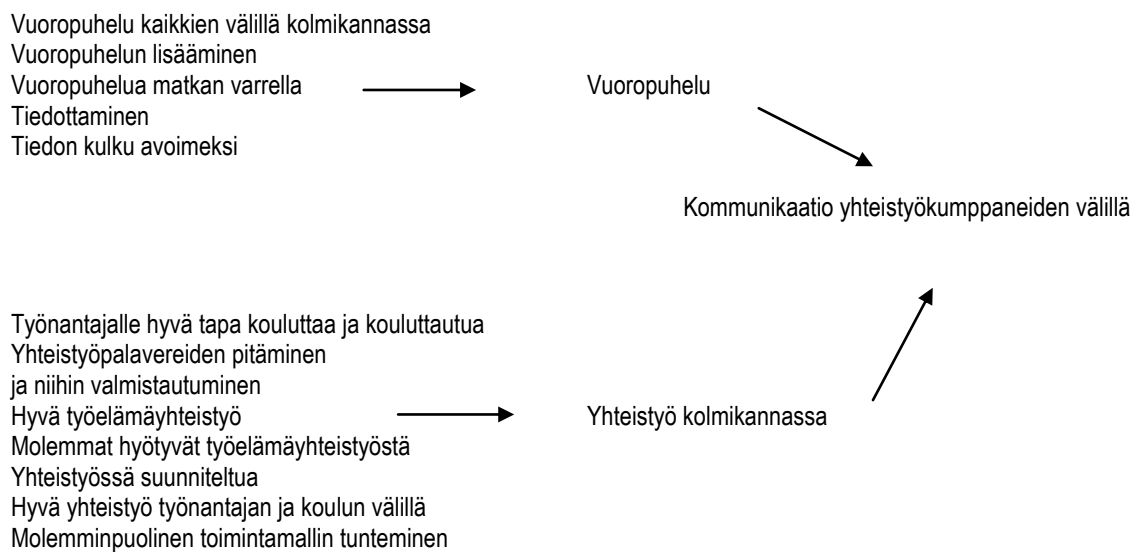
Nykyisin kaikessa kehittämistoiminnassa korostetaan osallisuuden merkitystä. Sidosryhmien ja työntekijöiden osallistamisessa on monenlaista hyötyä kehittämistoiminnassa. Tällä varmistetaan eri tahojen tarpeiden ja intressien mahdollisimman hyvä huomioiminen. Yhteistyökumppaneiden osallistumisen kautta lisätään sitoutumista kehittämiseen. (Toikko & Rantanen, 2009, 89-90.)

Kehittämistoiminnan luotettavuuteen liittyy monimutkaisia ongelmia. Tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin määrittelemisen on hankalaa, jos tutkimuksellisessa kehittämisessä ei tule esiin selkeitä laadullisen tai määrällisen tutkimuksen piirteitä. Esimerkiksi omassa opinnäytetyössä käytämme ryhmäkesustelua tiedon hankkimisen keinona, samanlaisen ryhmäprosessin aikaansaaaminen ei ole itsestäänselvyys, vaikka olosuhteet ja ryhmän tehtävänanto pysyisivät samanlaisina. Kehittämistoiminnassa voidaan korostaa pragmaattista käsitystä totuudesta, jolloin sen kärki kohdentuu kysymykseen tiedon käyttökelpoisuudesta. Käyttökelpoisuus tarkoittaa ennen kaikkea kehittämisprosessin seurauksena syntyneiden tulosten hyödynnettävyyttä. (Toikko & Rantanen 2009, 125.)

Tässä opinnäytetyössä haastatteluaineisto analysoitiin induktiivisella, eli aineistolähtöisellä sisällön analyysillä. Induktiivisella sisällönanalyysillä etsittiin aineistosta merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Tulokset esitetään sanallisessa muodossa. Sisällönanalyysi - menetelmässä aineisto ryhmitellään kokonaisuuksiksi ja tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset tiivistävät tulokset. (Sarajarvi - Tuomi 2009, 103-113, Vilka 2009, 113-115.) Tulosten esittäminen tapahtuu teema – alueittain, eikä numeroittain, koska numerot voivat luoda tässä menetelmässä virheellisen mielikuvan. Tulokset esitetään tekstinä ja suorina lainauksina. Kuitenkin on tärkeää, että lukija ei voi tunnistaa henkilöä. (Mäntyranta - Kaila 2008, 1511.)

Analysointi aloitettiin nauhoitteiden läpi kuuntelemisella ja kirjoittamalla nauhoitteet puhtaaksi sanasta sanaan Microsoft Word - tekstinkäsittelyohjelmalla. Litteroinnit luettiin huolellisesti läpi useita kertoja analyysivaiheessa. Sisällönanalyysi jaettiin kolmeen vaiheeseen, joihin kuuluu aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Sarajarvi-Tuomi 2009, 110–115.) Aineiston pelkistäminen tapahtui siten, että aineistosta poimittiin samankaltaisia ilmaisuja alleviivaamalla tekstiä tietyn värikoodin mukaisesti, samankaltaiset ilmaisut samalla värillä (LIITE 3). Aineisto klusteroitiin, eli tekstistä nostetut samankaltaiset ja toisistaan eroavat ilmaisut käytiin läpi. Samankaltaiset ilmaisut yhdistettiin ryhmäksi ja nimettiin sisällön mukaan. Tämä muodosti alaluokan samankaltaisten ilmaisu-

jen avulla. Aineisto saatiin tiivistettyä yhteiseksi yläkäsitteiksi. (Sarajärvi-Tuomi 2009, 110– 115.) Ryhmittelyn jälkeen aineisto abstrahoitui eli käsitteellistettiin. Alaluokkia yhdistämällä muodostettiin yläluokkia. Yläluokat muodostivat teemoja, jotka vastasivat tutkimusongelmaan (Graneheim – Lundman 2003, 107 - 109). Tulokset esiteltiin opinnäytetyössä vastaamalla asetettuun tutkimuskysymykseen muodostettujen ala- ja ylä- luokkien mukaisesti.



KUVIO 2. *Esimerkki aineiston analyysistä.* (Liite 3 ja 4)

Analysoitu ja auki kirjoitettu aineisto on palautettu ryhmän jäsenille, jotta he voivat hyödyntää tutkimustuloksia ja tehdä sen perusteella tarkemmat kehittämiskohteet yhteistyön kehittämiseksi jatkossa. Valmis opinnäytetyö toimitetaan alkuperäisen suunnitelman mukaisesti tilaajalle tämän omaa käyttöä varten.

5 TULOKSET

Tässä luvussa esittelemme fokusryhmähaastatteluista kerätystä aineistosta analysoidut tulokset. Olemme havainnollistaneet tuloksia aineistolainauksin.

5.1 Kokemukset kolmikantayhteistyöstä

Opiskelijaryhmä muodostui pääosin raahelaisista. Opiskelijoiden mielestä oli etu, että osa lähiopetuspäivistä pystyttiin toteuttamaan Raahessa, Pitkänkarin koulun tiloissa. Se, että lähipäiviä ja suurin osa harjoitteluista on pystytty toteuttamaan Raahessa, on helpottanut RSHKYn tutustumisessa. Joitain yksittäisiä ongelmia oli ollut välineiden saamisessa luokkatiloihin. Opintojen järjestyminen asuinpaikkakunnalla on ollut ajan käytön ja opiskelun organisoinnin kannalta helpompaa, kun opiskelijoiden ei ole tarvinnut matkustaa. Harjoittelupaikkojen löytämisen suhteen ei ole ollut ongelmaa, niitä on saatu järjestettyä RSHKYn tulosalueilta.

"mun mielestä se oli niinku ihan mahtavaa, että meille järjestettiin tänne ne tilat. Ja niinku, että se kulukeminen oli mulle ainaki semmonen, että en varmasti lähe kulukee. Niinku Oulaisiin joka päivä."

Työharjoittelut ovat toteutuneet pääsääntöisesti RSHKYssä, joten työskentelykulttuuri ja -tavat ovat tulleet tutuiksi. Opiskelijat kokivat, että harjoitteluaikana tutuksi tulleeseen paikkaan on helpompi mennä töihin. Työnantajan etuna on, että opiskelijat tulevat jo opiskeluvaiheessa tutuksi työnantajalle. Monimuotoisuus on koettu hyvänä asiana opiskelussa. Se mahdollistaa perheellisten ja opintojen ohessa työskentelevien opiskelijoiden joustavan opiskelun, sekä lisäksi ajankäyttö tehostuu.

Adobe Connet- verkkokokousohjelma (AC) on luotu tutkinto-ohjelmittain ja se mahdollistaa nauhoitettujen luentojen kuuntelemisen jälkeensä tai luentojen reaaliaikaisen seuraamisen kotoa. AC- alusta on koettu hyvänä ja joustavana opiskeluvälineenä. Opiskelijat kokevat, että voivat käyttää ajan tehokkaammin hyödyksi ja opiskelua pystyy organisoimaan AC:a hyväksi käyttäen.

” Että niinku monimuotoryhmänä ihan mahtava, että saa olla siellä AC:ssa, ja jos et heti jaksa kattoo niitä luentoja, niin sää illalla järjestät sen ajan ja katot ne. Että se ei oo semmosta koko päivä sitä kaheksasta neljään tykitystä, että se on mun mielestä semmonen mahtava apu.”

Opinnäytetyöpankki herätti keskustelua fokusryhmähaastattelussa. Osa opiskelijoista koki sen hyödyllisenä, mutta toiset eivät tienneet opinnäytetyöpankin olemassaolosta. Todettiin, että opinnäytetyöpankin ylläpitäminen ja sen tehokas käyttö vaatii tiivistä kolmikantayhteistyötä.

5.2 Viestintä yhteistyökumppaneiden välillä

Viestintä yhteistyökumppaneiden välillä nousi esille yhdeksi keskeisimmistä osa-alueista. Se todettiin tärkeäksi kaikkien osallistujien kesken ja koettiin, että siinä on kehittämistä. Kynnys keskinäiseen yhteydenpitoon on toisaalta ollut matala.

Vuoropuhelu osallistujien välillä kolmikannassa korostui. Vuoropuhelua on ollut koulutuksen suunnitteluvaiheessa ja koulutuksen jatkuessa. Koettiin kuitenkin tarvetta vuoropuhelun lisäämiseen ja suunnitelmallisuuteen koulutuksen aikana.

” Se vaatii vähän ehkä pikkusen enemmän aikaa, mutta niiden ei tarvi olla pitkiä sessioita, kun ne on vähän niinku etukäteen suunnittelua ja sitten etteivät tuu niinku extempore, se tossa, ainakin olin kuulevinani että niitä on osa tullut pikkusen niinku lyhyellä varotusajalla näitä tapaamisia siinä sitten, se ei ehkä ole tarkoituksenmukaista. Kaiken kaikkiaan minusta sellaista suunnitelmallisuutta siihen vuoropuheluun ja sitä pitää sitten.”

Opiskelijat nostivat tärkeäksi asiaksi tiedonkulun ja avoimen tiedon saannin. Tiedottamisen tulisi olla oikea-aikaista, riittävän tarkkaa ja saavuttaa oikea kohde, jotta asiat hoituisivat jouhevasti. Toivetta oli myös tiedottamisesta valmistuville opiskelijoille avoimeksi tulevista työpaikoista ja kesätyöpaikoista. Tiedonkulun ongelmat ovat johtaneet muun muassa aikataulujen päällekkäisyyksiin.

5.3 Yhteistyön merkitys kolmikantayhteistyössä

Kouluttautuminen kolmikannassa on työnantajalle hyvä tapa kouluttaa ja kouluttautua. Oppilaitoksen näkökulmasta koulutusmalli edistää hyvää työelämäyhteistyötä. Työelämäyhteistyöstä hyötyvät, sekä oppilaitos että työnantaja. Vahvuutena on ollut työnantajan motivoituneisuus ja tahtotila järjestää opinnot paikallisesti. Koulutusta on suunniteltu yhteistyössä oppilaitoksen ja työnantajan välillä, ja yhteistyö on toiminut pääsääntöisesti hyvin.

” Joo tässä varmaan juuri se vahvuus varsinkin näin työnantajan näkökulmasta on se, että tää on voitu yhteistyössä oppilaitoksen kanssa suunnitella ja sitte tietysti se, että opiskelijajoukko on täältä pääosin meidän omasta organisaatiosta on vahva intressi siihen, että homma saadaan hoidettua.”

” jotenki mää aattelen että tällöinen yhteistyö vaatii aina sen, että siinä on niinku semmosta molemminpuolista hyötyäki ja ja luottamusta ja ja se tapahtuu monella tasolla”

Yhteistyöpalavereiden määrä ja aikataulut tulisi määritellä jo koulutusta suunniteltaessa. Palavereihin osallistuvien ihmisten tulee olla huolellisesti valmistautuneita niihin. Yhteistyö parantaa ja toisaalta luo haasteen molemminpuoliseen toimintamallin tuntemiseen.

5.4 Asiantuntijuuden merkitys kolmikantayhteistyössä

Asiantuntijuuden merkitys korostui sekä ryhmäkeskusteluissa että etäyhteyden kautta tehdyssä opettajien haastattelussa. Koulutuksen laadukas toteutus on ollut edellytyksenä monimuotoisille opinnoille. Oppilaitoksen näkökulmasta koulutuksen tulee toteutua kansainväliset kriteerit täyttävien.

” että se pitää olla hyvin laajaa ja palvella sitten sitä koulutusta niinkö ihan kansainvälisesti.”

Koulutusta järjestettäessä on pohdittu, voiko asiantuntijuus jäädä kolmikantayhteistyössä toteutuksessa koulutuksessa suppeaksi. Onko opiskelijoiden oppimisen kannalta riittävää, jos työharjoittelut toteutuvat vain RSHKY:ssä, vai tarvitseeko suorittaa harjoittelujaksoja muissa toimipisteissä asiantuntijuuden kasvamisen turvaamiseksi. Useilla opiskelijoista on lähihoitajatutkinto taustalla ja tämän vuoksi huolen aiheeksi nousi, että onko ohjaajien ja opiskelijoiden fokus uuden oppimises-

sa. Tärkeänä pidettiin, että harjoittelun tulee olla tavoitteiden mukaisessa paikassa. Esille tuotiin tämän lisäksi, että asiantuntijuuden lisääminen kouluttautumalla helpottaa tulevaisuuden työnha-
kua.

” Että pikkusen ehkä käytännön ohjaajilla on ollu semmosta - et hei, että sä oot lähihoitaja. Eikä oo muistettuakaan sitä roolia, että sä oot nyt niinku sairaanhoitajaopiskelija. Elikä tavallaan harjoittelun tavoitteet pitäis asettaa sen mukkaan, mikä on se mihin sä oot niinku valamistumassa, eikä se mistä sinä oot lähteny.”

Työnantajalla on ollut halukkuutta saada kolmikantayhteistyössä järjestettävää koulutusta Raahen. Koulutuksen järjestyttyä RSHKYssä on työnantaja saanut haluamaansa osaamista paikakunnalle. Opiskelijat tuovat uusinta tietoa harjoittelupaikoille ja oppilaitos on saanut käytännön kouluttajia työnantajalta harjoittelutunneille. Tästä syystä kaikki osapuolet hyötyvät työelämäyhteistyöstä. Hyötynä on nähty myös se, että työelämästä tulevien kouluttajien käytännön osaaminen on ajantasaista.

” Joo, mulle tuli mieleen ihan sitten muutamia konkreettisia asioita mitä tällainen yhteistyö tuo elikkä tavallaan se asiantuntijuuden vaihtaminen elikkä tavallaan myös sieltä työelämästä voi tulla niitä asiantuntijoita tänne meille opetukseen ja päinvastoin. Päinvastoin tavallaan voidaan myös niinkuin opetus voi antaa jotaki sitte sinne työelämälle, ku se toteutuu tällälailla yhteistyössä.”

5.5 Opinnoissa ja työelämässä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Opiskelijat ovat kokeneet, että vastaanotto harjoittelupaikoissa on ollut hyvää. Harjoittelupaikoissa on selkeästi osoitettu mielenkiintoa monimuoto - opintoihin sekä päivitettyyn teoretietoon, jota opiskelijat oppilaitoksesta tuovat. RSHKYssä työskentelevät ja nyt monimuoto- koulutuksessa mukana olevat opiskelijat kokevat, että työnantaja on joutanut heidän kohdallaan ja näin mahdollistanut opinnoissa etenemisen. He kokevat myös, että yhteistyö oman esimiehen kanssa toimii ja se on edellytyksenä opintojen onnistumiselle. Opiskelijoiden kokemuksen mukaan opettajien tuki kannustaa ja motivoi heitä opinnoissa. Opiskelijat ovat kokeneet kokonaisuuden toimivan hyvin ja työnantajan puolelta motivaatiosekä suhtautuminen koulutuksen järjestämiseen on ollut positiivista. Opiskelijat kokevat, että ajoittain oppilaitoksesta on tullut painostusta nopeampaan opiskelutahtiin. Koetaan, että harjoitteluiden ja eri teoriajaksojen päällekkäisyydet ovat rankkoja.

Pitkät harjoittelujaksot mahdollistavat tarkemman perehtymisen johonkin tiettyyn tavoitteeseen tai osa-alueeseen opinnoissa. Opiskelijat ovat kokeneet, että harjoittelujaksoja ei tulisi olla kahta peräkkäin vaan he toivovat, että välillä olisi teoriaa seuraavaan harjoittelujaksoon liittyen.

Opintoja suunniteltaessa ja harjoittelujaksojen aikana on herännyt huoli henkilökunnan jaksamisesta. Opiskelijoita on paljon harjoitteluissa RSHKYssä ja vaarana on henkilökunnan väsyminen ohjaamiseen ja arviointiin. Henkilökunnan kokonaisvaltainen työssä jaksamisen tukeminen on tärkeää kaikkien kolmikantayhteistyön osapuolten mielestä.

6 POHDINTA

6.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Fokusryhmähaastattelun tulokset kertoivat kolmikantayhteistyön kokemuksista ja sairaanhoitajien monimuotokoulutuksen onnistumisesta. Tutkimustulokset ovat suuntaa antavia aineiston niukkuuden takia, mutta kuvaavat koulutuksen keskeisiä asioita monipuolisesti eri näkökulmista. Tulokset ovat yhteistyön kehittämisen kannalta merkittäviä.

Opinnäytetyömme on yhteiskunnallisesti ajankohtaisessa kontekstissa tämän hetkisessä sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Aihe paikantuu kouluympäristöön, koulutukseen sekä työssä oppimiseen, työyhteisöön ja työllistymiseen sekä näiden eri osa-alueiden yhdistämiseen. Oamkin ja RSHKYn yhteistyössä suunnitteleman sairaanhoitajakoulutuksen monimuotototeutus paikallisen sairaanhoitajakoulutuksen kehittämiseen on lähtenyt työnantajan tarpeesta. Koulutus haluttiin lähelle työelämää ja haluttiin myös madaltaa kynnystä lähteä koulutukseen riippumatta elämäntilanteesta tai koulumatkasta. Työnantajan tavoitteena on myös saada osaavia ammattilaisia töihin Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymään. RSHKY on ollut poikkeuksellisen aktiivinen työnantajan edustaja ja toiminut aktiivisesti taustalla Oamkin kanssa suunnittelemassa koulutusta. Kuntayhtymän johdon tahtotilana on ollut laadun kehittyminen ja henkilökunnan osaamisen vahvistuminen. Lisäksi työnantaja on koulutusmyönteisyydellään mahdollistanut työntekijöidensä urakehitystä. RSHKYn ja Oamkin pitkään jatkunut hyvä työelämäyhteistyö on mahdollistanut monimuoto-opintojen toteutumisen Raahessa. Myös Korhosen ym. (2015) tutkimuksessa on noussut esille pitkäaikaisen kumppanuuden merkitys yhteistyön syventymisessä.

Vuonna 2015 alkanut monimuotoinen sairaanhoitajakoulutus, joka toteutui pilottikoulutuksena, on alueellisesti ja valtakunnallisesti merkittävä askel kolmikantayhteistyön kehittämisessä. Koulutukseen oltiin pääosin tyytyväisiä koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden sekä työnantajan edustajien että oppilaitoksen edustajien näkemyksen mukaan. Vuorovaikutuksen toivottiin olevan jäsentyneempää ja tiiviimpää.

Haasteena tulevaisuuden vastaavanlaatuiselle koulutukselle tulee olemaan vuorovaikutuksen kehittäminen ja riittävän monipuolisen asiantuntijuuden turvaaminen. Myös Ahosen ja Nurmisen (2010, 89) tutkimuksessa kriittisiksi kohdiksi oli noussut kommunikaatio, yhteistyö ja tiedonkulku.

Liimatainen (2009, 72) toteaa, että ammattikorkeakoulun asema kolmikantayhteistyössä ja työelämän kehittämisessä korostuu. Tämän vuoksi sen tutkimus- ja kehittämistoiminnan resursseja tulisi jakaa myös työelämän muutoksen tukemiseen ja seurantaan, ei pelkästään koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Työelämäperustaisen opetussuunnitelman toteutus, osaamisen kehittävä arviointi, sekä ammatillista kasvua tukeva ohjaus sisältävät uudenlaisia haasteita opetushenkilöstölle. Kehittämiskohteet tulisi nivoa työelämäyhteistyöhön siten, että ne entistä vahvemmin sitouttaisivat toimimaan samojen päämäärien saavuttamiseksi ja opetussuunnitelmien muokkaamisen muuttuvia työelämätarpeita vastaaviksi. Liimataisen (2009, 72) tutkimustulos on samansuuntainen oman tuloksemme kanssa, josta selviää, että ammattikorkeakoulun on järjestettävä koulutus asetettujen säädöksien ja lakien mukaisesti, mutta ne myös voivat osaltaan hidastaa ja vaikeuttaa opetussuunnitelmien muokkaamista työelämätarpeita vastaaviksi. Uuden toimintamallin luominen on haasteellista ja vaatii sen, että toisen osapuolen toimintamallit on tunnettava. Korhonen ym. (2015) ovat todenneet, että yhteistyö edellyttää myös kumppaneiden toiminnan ja tavoitteiden tuntemista, sekä keskeisten yhteistyökumppaneiden roolien selkeyttämistä ja toimintamallien vahvistamista. Korhosen ym. ja Liimataisen tulokset ovat samassa linjassa omien tulostemme kanssa. On todettavissa, että osapuolilla on erilaisia toimintakulttuureja ja niiden yhteensovittaminen voi olla haasteellista.

Kolmikantayhteistyössä oppimista edistäviä asioita ovat opiskelijoiden mielestä muun muassa opetustilojen sijainti lähellä kotia ja se, että aikaa ei tarvitse käyttää matkustamiseen koululle. Lisäksi opiskelijat kokevat AC-alustan hyväksi työkaluksi, joka auttaa aikatauluttamisessa sekä opiskelujen organisoinnissa.

Valtakunnalliset muutokset työelämässä tuovat vaatimuksia koulutuksen kehittämiselle. Halavan 2013, viitattu 14.1.2017 mukaan työtä ja sen tekemistä muuttavat useat asiat, kuten digitalisaatio, automatisaatio ja tietointensiivisyys. Aikaisemmin työelämä Suomessa on haluttu nähdä pysyvyyttä tarjoavana, muuttumattomana ja ennakoitavana. Työpaikan ja kodin sijainti eivät enää kulje käsikädessä. Työntekijöiden liikkuvuus rikastaa kunkin työyhteisön sosiaalista pääomaa ja työyhy-

teisön käytänteitä. RSHKYn ja Oamkin monimuotokoulutuksessa opiskelevat sairaanhoitajaopiskelijat tottuvat jo koulutusvaiheessa siihen, että paikkakuntien ja toimipisteiden välillä joustavasti. Tälläkin hetkellä RSHKYn työntekijät ovat tottuneet työyksiköstä riippuen siirtymään työpisteestä toiseen.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olemme pyrkineet kuvaamaan kaikkia tutkimuksen vaiheita johdonmukaisesti ja huolellisesti. Raportoidessamme tutkimuksen eri vaiheita olemme pyrkineet jättämään kokonaisuuden mahdollisimman avoimeksi ja todellisuutta kuvaavaksi, jotta lukijan oma tulkinta olisi mahdollista.

Fokusryhmähaastatteluun osallistuneiden määrä oli pieni, mutta ryhmäkoko ei ole määrätty ennalta. Pyrimme tuomaan esille kaikkien kolmikantayhteistyöhön osallistuvien esille tuomat näkökulmat tasapuolisesti saadun aineiston pohjalta. Omalta osaltamme olemme joutuneet pohtimaan omaa puolueettomuuttamme tutkimuksen alusta asti. Omia näkökulmia ei työn tuloksiin ole tuotu, mutta olemme niistä matkan varrella aktiivisesti keskenämme keskustelleet ajatuksien jäsentelemiseksi.

6.3 Eettiset kysymykset

Tutkimuksen eettisyys perustuu yleiseen huolellisuuteen, rehellisyyteen sekä tarkkuuteen. Lisäksi olemme huomioineet tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset työtä tehdessä ja eettisesti kestävät tutkimus-, tiedonhankinta ja arviointimenetelmät, sekä avoimuuden julkaisemisessa.

Eettisesti hyväksyttävä ja luotettava tieteellinen tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttävillä tavoilla. Tutkimus on rehellinen, huolellinen ja tarkka, tuloksia tallentaessa ja esittäessä sekä tutkimuksen ja tulosten arvioinnissa. Muiden tekemä työ otetaan huomioon ja kunnioitetaan sitä viittaamalla heidän julkaisuihinsa, jolloin he saavat arvon työnsä. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan sekä siitä syntynyt tulos tallennetaan oikealla tavalla vaatimusten mukaan. Tietosuojaa koskevat kysymykset otetaan huomioon. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012-2014.) Tässä opinnäytetyössä osallistujille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tutkimukseen osallistuivat opiskelijat vapaaehtoisuuteen perustuen. Osallistujien tiedot (suku-

puoli, ikä) eivät tule esiin tulosten julkaisuvaiheessa. Heitä ei voida yhdistää missään vaiheessa heidän mielipiteisiinsä, joita tuloksissa esitetään. Nauhoitteet hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Litteroinnista saatu aineisto on talletettu anonyymisti. Olemme toimittaneet toiminnallisen opinnäytetyön aiesuunnitelman sekä opinnäytetyön yhteistyösopimuksen allekirjoituksineen 02/2016 oppilaitokselle ja työnantajalle.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET SEKÄ JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Tässä tutkimuksessa esiin nousseet asiat ja jatkotutkimusehdotukset ovat seuraavat:

Hyvä työelämäyhteistyö RSHKY:n ja Oamkin välillä on mahdollistanut koulutuksen suunnittelun ja sen toteuttamisen. Koulutuksen toteuttaminen vaatii tiivistä yhteistyötä ja suunnitelmallista vuorovaikutusta kolmikantayhteistyössä toimijoiden välillä. Siinä tarvitaan myös aikataulutusta, suunnitelmallisuutta ja joustavuutta kaikilta osapuolilta. Lisäksi tarvitaan kumppaneiden toiminnan ja tavoitteiden tuntemista. Työnantajan koulutusmyönteisyys on ollut merkittävä tekijä työntekijänä olevien opiskelijoiden kohdalla. Koulutus omalla paikkakunnalla sekä mahdollisuus sähköisten oppimistyökalujen käyttämiseen on ollut tärkeää opiskelijoille.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että tiedottaminen ja tehokkaampi suunnitelmallinen vuorovaikutus vaativat kehittämistä. Tiedottamiseen liittyen opinnäytetyöpankin parempi hyödyntäminen tulisi järjestää siten, että kaikki opiskelijat saavat tasavertaisesti tiedon kuntayhtymän opinnäytetyöpankista ja sen sisällöstä.

Opiskelijoiden valmistuttua ja siirryttyä työelämään voidaan arvioida ovatko RSHKY:ssä pääsääntöisesti suoritettut harjoittelut olleet riittävän kattavia sisällöiltään turvaamaan monipuolisen asiantuntijuuden, vai onko tulevaisuudessa hyvä suorittaa osa harjoittelujaksoista esimerkiksi yliopistosairaaloissa.

8 LÄHTEET

Ahonen, P. & Nurminen, R. 2010. Työelämän kehittäminen kolmikantamallin avulla- kokemuksia terveysalalta. Teoksessa B. Varjonen & H. Majjala (toim.)Ylempi ammatikorkeakoulututkinto-osana innovaatioympäristöjä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 77-94. Viitattu 20.3.2016.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96256/HAMK_YAMK_Osana_innovaatioymparistoj_a_2009_e.pdf?sequence=1

Ahonen, P, Paltta, H, Tiilikka, L & Wiirilinna, U. 2013. Vastauksia terveysalan oppimishaasteisiin 6. Teemana yhteistyö. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.3.2016

<http://docplayer.fi/5118667-Vastauksia-terveysalan-oppimishaasteisiin-6-teemana-yhteistyö-pia-ahonen-hannele-paltta-leila-tiilikka-ulla-wiirilinna-toim.html>

Graneheim, Ulla – Lundman, B. 2003. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. 24. 105-112. Viitattu 14.12.2016

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.490.2963&rep=rep1&type=pdf>

Halava, Ilkka. Vapautta, välineellisyyttä, kokeilua – tasapainottavia näkökulmia vuokratyön tulevaisuuteen. Viitattu 14.1.2017

<http://www.primefrontier.fi/julkaisut/VapauttaV%C3%A4lineellisyytt%C3%A4Kokeilua.pdf>

Kajander – Unkuri, S. 2015. Nurse Competence of graduating nursing students. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja- Ser D osa –tom. 1158, Medica –Odontologica, Painosalama Oy –Turku, Finland 2015. Viitattu 20.3.2016

<https://www.utu.fi/fi/Ajankohtaista/mediatiedotteet/vaitostiedotteet/Sivut/riittaako-uusien-sairaanhoitajien-ammattillinen-patevyys-tyoelamalle.aspx>

Korhonen, T., Sandelin, P., Kiviniemi, L. & Kuusipalo, J. 2015. Toimivan yhteistyömallin kehittäminen ammattikorkeakoulun master- tutkinnoissa. Uusia tutkimus-, kehitys- ja innovaatio- oppimisympäristöjä kolmikantamallia kehittäen. Teoksessa L. Kiviniemi, K. Koivisto & K. Koivunen

(toim. yhteistyössä koulutusta, työelämää ja aluetta kehittämässä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 29. Hakupäivä 14.1.2017. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2015110516122>

Liimatainen, A. 2009. Sairaanhoidajan asiantuntijuudenkehittyminen perusterveydenhuollossa, Tapaustutkimus laajennetusta tehtäväkuvasta. Kuopion yliopisto hoitotieteenlaitos. Viitattu 8.1.2016

http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn:fi:uef-20100015/urn_nbn:fi:uef-20100015.pdf

Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli. Ohjaajien näkökulma. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 27.3.2016.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66696/978-951-44-8315-8.pdf?sequence>

Mäntyranta, Taina - Kaila, Minna 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Duodecim 124. 1507-1513. Viitattu 14.12.2016

<http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo97349.pdf>

Nurminen, R. 2000. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä :Intuition and tacit knowledge in nursing care. Kuopion yliopisto, väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja. E, yhteiskuntatieteet, no 80. Viitattu 20.3.2016,

http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-781-839-4/

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä

Viitattu 29.1.2017

http://www.ras.fi/terveyden- ja_sairaanhoito

Sarajärvi, Anneli. -- Tuomi, Jouni. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, 6 uudistettu laitos. Helsinki: Tammi

Savolainen, E. 2003. Verkkoartikkeli perustuen Kari Kiviniemen väitöskirjaan: Opettajuuden opimisesta harjoittelun harhautuksiin. Aikuisopiskelijoiden kokemuksia opetusharjoittelusta ja sen ohjauksesta luokanopettajakoulutuksessa. 1997. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Viitattu 28.3.2016

<http://sokl.uef.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Kiviniemi.htm>

Sitra. 2/2015. Työelämä kestävän hyvinvoinnin lähteeksi. Viitattu 14.1.2017

https://www.sitra.fi/julkaisut/Esitteet/2015/Tyoelama_kestavan_hyvinvoinnin_lahteeksi.pdf

Sorsa, K, Nurminen, R, Jolkkonen, A & Ahonen, P. 2015. Innovaatiokyvykyys ja YAMK-opettajuus sillanrakentajana. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.3.2016.

<http://www.uasjournal.fi/index.php/uasj/article/view/1721/1642> 1.1.2016

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämissessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampereen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print. Tampere. Viitattu 14.12.2016

<http://webfronter.com/verkkonen/uusiopettajuus/menu/mnu3.shtml>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012-2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. Verkkodokumentti. Viitattu 14.12.2016

<http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>

Vilka, H. Tutki ja kehitä.

Viitattu 14.12.2016

<http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-kehita-C3%A4.pdf>

LIITTEET

SÄHKÖPOSTI

LIITE 1

Hei,

Olemme RASHKY:n kaksi sairaanhoitajaa ja opiskelemme OAMK:n, sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen YAMK tutkintoa. Teemme tilaustyönä opinnäytetyötä kuntayhtymälle (kolmikantayhteistyö sairaanhoitajakoulutuksen haasteena). Tutkimussuunnitelmamme on nyt valmis ja hyväksytty ja seuraavaksi tarvitsemme opiskelijaryhmänne apua fokusryhmäkeskusteluissa.

keräämme tietoa koulutuksestanne ja tarkoitus on muodostaa kolme ryhmää, joissa jokaisessa on kaksi opiskelijaa, kuntayhtymän johdon edustaja sekä OAMK opettaja. Tarvitsemme siis kuusi vapaaehtoista ja innokasta mukaan haastatteluun. Kysymykset eivät ole vaikeita, oma näkemys ja kokemus opiskelusta riittää. Aikaa haastattelu vie noin kaksi tuntia ja päivämäärä tulee sijoittumaan touko-kesäkuun vaihteeseen. Päivä tarkentuu, kun saamme aikataulut sopimaan keskenään oppilaitoksen ja työnantajan kanssa.

Jos kiinnostuit ja haluat tuoda näkemyksesi ja kokemuksesi esille ota yhteyttä mahdollisimman pian. Olemme hyvin kiitollisia saamastamme avusta. Voit olla omalta osaltasi näin auttamassa koulutuksen kehittämässä.

yst.terv.

Miia Lehtikangas & Emilia Jurvansuu-Honkala

1. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön vahvuudet sairaanhoitajanopiskelijoiden monimuoto-opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken.
2. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön kriittiset kohdat sairaanhoitajanopiskelijoiden monimuoto-opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken.
3. Mitkä ovat kolmikantayhteistyön kehittämistarpeet sairaanhoitajanopiskelijoiden monimuoto-opinnoissa yhteistyössä sairaanhoitajaopiskelijoiden, työelämän toimijoiden ja opettajien kesken.

Pelkistys	Alaluokka
Vuoropuhelu kaikkien välillä kolmikannassa Vuoropuhelun lisääminen Vuoropuhelua matkan varrella Tiedottaminen Tiedon kulku avoimeksi	Vuoropuhelu
Opinnäytetyöaiheita pankissa vähän Opinnäytetyöaiheita on tarjottu Talon oma opinnäytetyöpankki julkiseksi	Opinnäytetyöpankki
AC hyvä ja joustava Ajankäytön ja opiskelun organisointi AC:n avulla	Opiskelun työkalut
Talon kulttuuri tutuksi Opiskelijat tulevat tutuksi myös työnantajalle Harjoittelun aikana tutuksi tulleeeseen paikkaan on helppompaa mennä töihin	Tutuksi tuleminen
Koulu painostanut nopeaan opiskelutahtiin Tiivis tahti ja harjoittelun ja eri teorialaksojen päällekkäisyydet rankkoja Pitkä harjoittelujakso mahdollistaa tarkemman perehtymisen tiettyyn tavoitteeseen/osa-alueeseen Harjoittelujaksoja ei kahta peräkkäin vaan teoriaa välillä	Koulutuksen nopeus
Talossa opiskelijat otettu hyvin ja mielenkiinnolla vastaan Työnantaja on joutanut opiskelevien työntekijöiden kohdalla Yhteistyö oman esimiehen kanssa toimii Opettajan kehu kannustaa ja motivoi Kaikki toiminut hyvin, hyvä työnantajan motivaatio/suhtautuminen	Opiskelijan kokemus tuki
Jääkö asiantuntijuus suppeaksi Koulutuksen laaja-alaisuus Koulutuksen tulee toteutua AMK:n ehdoin Onko riittävä, että harjoittelut ovat RASHVky:ssä ainoastaan Ohjaajat ymmärtävät, että tarvitsee oppia uutta harjoittelussa Voitaanko olla varmoja, että fokus on uuden oppimises- sa Harjoittelujen pitäisi olla tavoitteiden mukaisissa paikoissa Työnhaku helpottuu, kun opiskelee	Monipuolinen asiantuntijuus
Työnantajalle hyvä tapa kouluttaa ja kouluttautua Yhteistyöpalavereiden pitäminen ja niihin valmistautuminen Hyvä työelämäyhteistyö Molemmat hyötyvät työelämäyhteistyöstä Yhteistyössä suunniteltua Hyvä yhteistyö työnantajan ja koulun välillä Moleminpuolinen toimintamallin tunteminen	Yhteistyö kolmikannassa
Henkilökunta väsy, kun on paljon opiskelijoita Henkilökunnan tukeminen	Henkilökunnan jaksaminen

Alaluokka	Yläluokka
Vuoropuhelu Yhteistyö kolmikannassa	Kommunikaatio yhteistyökumppaneiden välillä
Asiantuntijuuden vaihtaminen Monipuolinen asiantuntijuus	Monipuolinen asiantuntijuus
Opiskelun työkalut Opinnäytetyöpankki	Opiskelun työkalut
Opiskelijan kokemus tuki Henkilökunnan jaksaminen Koulutuksen nopeus	Jaksaminen opinnoissa ja työelämässä
Aikataulut Suunnitelmat Yhteistyö kolmikannassa	Suunnitelmallisuus
Etu koulutuspaikan sijainnista Tutuksi tuleminen	Paikallisen koulutuksen hyöty opiskelijalle